

Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)
مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)
http://www.siats.co.uk/jhdesr/ e-ISSN 2462-1730
Vo: 5, No: 3, 2019 - العدد 3، المجلد 5 ، أبريل 2019م



أهمية الموارد البشرية ونوعيتها في اقتصاد المعرفة

The importance and quality of resources humanity in the knowledge economy

د/برويس وردة

BERROUIS OUARDA

د/ساسي هادف نجاة

SACI HADEF NADJETTE

أستاذ محاضرأ

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

رقم الهاتف:0775722996

البريد الالكتروني:ber.wrd0709@gmail.com

Received 20/4/2019 - Accepted 21/6/2019 - Available online 15/7/2019

Abstract :

This essay aims to show the importance of the Human Resources in the economy of Knowledge through its performances for its development,whether by inventing the updated techniques or to achieve an efficient use for these techniques which ensures reaching the best possible degree of production .Moreover,it is also ought to work on creating a human capital characterised by knowledge,intelligence and the skills that fit today's knowledge requirements.

This topic will be discussed through very significant elements , begining with :identifying the main concepts ,then ,giving more details about the importance of knowledge economy ,to

end up with mentioning the sinificance of human resources and its value in the knowledge economy.

ملخص البحث

يهدف هذا المقال إلى إبراز أهمية الموارد البشرية في اقتصاد المعرفة من خلال ما تؤديه من أجل تنميته، وتطوره وذلك سواء بتوليد التقنيات المتقدمة، أو لتحقيق استخدام كفأ لهذه التقنيات المتقدمة ،مما يضمن الوصول إلى أفضل درجة ممكنة من الإنتاج، وعليه وجب أيضا العمل على إخراج رأس مال بشري يتميز بالمعرفة والذكاء والمهارات التي تتلاءم مع متطلبات المعرفة في الوقت الحالي.

وسيتم معالجة هذا الموضوع من خلال عناصر غاية في الأهمية بدءا بتحديد أهم المفاهيم ثم التطرق بإسهاب إلى ماهية الاقتصاد المعرفي لنعرج إلى ذكر أهمية الموارد البشرية ونوعيتها في اقتصاد المعرفة.

---

keywords: human resource management -human resource Development- human capital concept of knoledge.

الكلمات المفتاحية: مفهوم الموارد البشرية– إدارة الموارد البشرية– تنمية الموارد البشرية–الرأس المال البشري –مفهوم المعرفة.

مقدمة:

تؤكد طلائع القرن الحادي والعشرين أن المعرفة أصبحت معيارا للتنافسية وتقسيم العمل ،ما زاد من الاهتمام العالمي بالمجتمع القائم على أساس المعرفة ودور المؤسسات ورأس المال الفكري في استحداث هذه المعرفة.

وعليه فقد أصبحت المعرفة من خلال ما يسمى بمجتمع المعرفة محركاً قوياً للتحولات الاقتصادية والاجتماعية وأصبح هناك ثمة رابطة بين اكتساب المعرفة، والقدرة الإنتاجية للمجتمع. مما يحتم على المنظمات أن تغير النماذج المتبعة في أعمالها، والسبب هو الدخول في اقتصاد جديد له محتوى مختلف عما سبق يطلق عليه اقتصاد المعرفة.

ومن بين الأمور التي يجب أن يمسها التغيير ويتم إعطائها العناية الخاصة هو الاهتمام بالإنسان باعتباره أحد المؤشرات القوية التي تعطي المؤسسة ميزة تنافسية، وبالتالي وجب الاهتمام بتنمية مواردها البشرية إذ أنها تعد المسؤولة على عنصر العمل الذي يسهم في أداء النشاطات الاقتصادية والإنتاجية سواء في جانبه الكمي، أو في جانبه النوعي.

وقد ارتأينا في هاته المقالة التركيز على أهمية الموارد البشرية ونوعيتها في اقتصاد المعرفة من خلال التطرق لأهم المفاهيم ثم نعرج إلى إعطاء ماهية حول الاقتصاد المعرف لنصل إلى تناول الأهمية التي تكتسبها الموارد البشرية في اقتصاد المعرفة واهم المتطلبات الواجب مراعاتها حتى تكون نوعية وبالتالي العمل على تحقيق أهداف الاقتصاد المعرفي.

المبحث الأول: تحديد المفاهيم:

المطلب الأول: مفهوم الموارد البشرية:

تتكون كل مؤسسة من مجموعة من العناصر الأساسية تتحدد في الأرض والمباني ورأس المال والتكنولوجيا والأفراد.

وهناك من الخبراء من يحصرها في ثلاثة عناصر، وهي: الأفراد والمال والمهمات. ومهما تعددت العناصر عند هذا الفريق أو ذاك يمكننا القول أن أية مؤسسة مهما كان حجمها أو نشاطها، تتكون من أصول مادية وموارد بشرية. والسؤال الذي يطرح نفسه هو أي العناصر يجعل المؤسسة تعمل بكفاءة؟

ففي الوقت الراهن يبدو إجماع الخبراء حول أهمية الموارد البشرية في المؤسسة، واعتبارها أكثر الأصول أهمية، حيث أن عمل المؤسسة أصبح يتحدد بناء على هذا العنصر، فكل جانب من جوانب أنشطة المؤسسة يتحدد نجاحه بناء على كفاءة ودافعية وفعالية مواردها البشرية، ولهذا يعد العنصر البشري من بين كل مهام الإدارة هو الأكثر أهمية ،وهذا لسبب بديهي وبسيط، أن أي شيء آخر يعتمد اعتمادا كاملا على كيفية أداء هذه المهمة (الأفراد) بكفاءة (**غربي وآخرون،2002،ص16–17**).

كما يمكن تحديد مفهوم الموارد البشرية بحيث تعني كافة القدرات والإمكانيات المرتبطة بالسكان، والتي يمكن أن تسهم في إنتاج السلع والخدمات ،أو تسهم في التحفيز على هذا الإنتاج، من أجل توفير الإشباع للرغبات والاحتياجات المختلفة فردية أو اجتماعية (**الخطيب،زيغان،2009،ص19**).

المطلب الثاني: مفهوم إدارة الموارد البشرية:

تعرف إدارة الموارد البشرية بأنها مجموعة من البرامج والوظائف والأنشطة المصممة لتعظيم كل من أهداف الفرد والمنظمة. والموارد البشرية كاصطلاح يعتبر حديثا وقد حل بالتدريج محل اصطلاح الأفراد الذي كان سائدا، أو القوى العاملة، ولقد كانت سنة 1970 هي نقطة التحول التدريجية ،عندما قامت الجمعية الأمريكية لإدارة الأفراد وهي أكبر منظمة متخصصة في مجال الإدارة بتغيير المصطلح إلى إدارة الموارد البشرية ،وذلك حتى يتماشى مع الأدوار

الإستراتيجية المتزايدة للموارد البشرية في نطاق المؤسسات أو المنظمات . وليصبح مديرو الموارد البشرية شركاء كاملين في الأعمال المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي(**أحمد،2009،ص17**) .

وعليه إن إدارة الموارد البشرية كوظيفة تختص بتكوين هيكل مناسب من القدرات والمهارات المطلوبة لمقابلة احتياجات المنظمة ،ثم تدريب وتنمية هذه المهارات باستمرار وأيضا مكافأة الأفراد مكافأة عادلة تتفق مع المجهودات التي تبذل ثم تحقيق نوع من التكامل والتنسيق بين مصالح الأفراد والمنظمة ومنع حدوث أي تضارب بينهما، وأخيرا توفير الرعاية والخدمات اللازمة لهم ،كل ذلك من أجل المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة، ومن ذلك المنطلق فإن إدارة الموارد البشرية هي عبارة عن النشاط الخاص بتخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة أداء مجموعة الأنشطة والعمليات التشغيلية المختلفة المتعلقة بغدارة العنصر البشري في المؤسسة (**محمود أبو بكر،2007،ص56**) .

المطلب الثالث: مفهوم تنمية الموارد البشرية:

إن تنمية الموارد البشرية هي نشاط مستمر باستمرار المؤسسات ككائنات ديناميكية متفاعلة تهدف إلى تقليل الفجوة بين واقع المؤسسة بإمكانياتها الحالية والبيئة المحيطة بها بمتغيراتها وتطوراتها وما تفرزه من فرص وتهديدات ، وبما يضمن استغلال كل ما يتاح لها من فرص، وتقليل الآثار التي تترتب على ما يواجهها من تهديدات .

وهناك من يعرفها باعتبارها نظاما فرعي ضمن مجموعة الأنظمة الفرعية لنظام تسيير الموارد البشرية ، و الذي يركز على الارتقاء بمستوى الأداء البشري ،وبما يتكامل مع الأنظمة الفرعية الأخرى داخل المؤسسة (**يحياوي،جوان،2015،ص03**).

المطلب الرابع: مفهوم الرأس المال البشري:

يعتبر مفهوم رأس المال البشري امتدادا فكريا وأيديولوجيا للنظرية الوظيفية بصفة عامة وبصياغتها الحديثة بصفة خاصة" فيما يسمى بالوظيفية التكنولوجية "ويؤكد هذا المفهوم أن العامل يمتلك رأس مال يتمثل في مهاراته ومعارفه كما أن لديه القدرة على الاستثمار التي تتمثل في قدرته على بناء نفسه ومن هنا أعُتبر الإنفاق على التعليم استثمارا اقتصاديا لأهم عنصر من عناصر الاستثمار لإعداد القوى البشرية اللازمة لتحقيق أهداف التنمية (**صبطي،بن عمر،2017،ص171**).

المطلب الخامس: مفهوم المعرفة:

تلك الإمكانات والخبرات الفردية والمؤسسية والمجتمعية الناشئة عن التفاعل الديناميكي بين العقل والعلم والفكر والبيانات والمعلومات والاتصالات والتكنولوجيا والمهارات الفردية والجمعية والمتأتية عن توظيف كل ذلك في العملية الإنتاجية من سلع وخدمات وأفكار ومعارف وفي إطار من التشابكات الأفقية والعمودية العميقة(**بدران،2014،ص3**)".

يقول **ليوتار Lioter** في كتابه شرط ما بعد الحداثة :أن المعرفة بصفتها سلعة معلوماتية لا غنى عنها للقوة الإنتاجية ،وقد أصبحت وستظل من أهم مجالات التنافس العالمي من اجل إحراز القوة ويبدو من غير المستبعد أن تدخل دول العالم في حرب من اجل السيطرة على المعلومات كما حاربت في الماضي من اجل السيطرة على المستعمرات(**حرز الله،2016، ص329**).

ومما سبق نستطيع القول أن المعرفة هي مورد إنساني لا ينقص، بل ينمو باستعماله، والمعرفة حالة إنسانية أرقى من مجرد الحصول على المعلومات. فالمعرفة قد تكون صريحة (مدونة أو مسجلة أو مصورة، أو أخرى. وأحيانا تكون ضمنية) في موجهات السلوك البشري التلقائية على سبيل المثال.

من هنا، تصبح المعرفة عبارة عن البيانات، والمعلومات، والإرشادات، و الأفكار، أو مجمل البنى الرمزية التي يحملها الإنسان، أو يمتلكها المجتمع في سياق ثقافي وتاريخي محدد .وتوجه السلوك البشري، سواء على المستوى الفردي أو المؤسسي .وتنتشر في مجالات النشاط الإنساني كافة، ففي إنتاج السلع والخدمات، وفي أنشطة المجتمع المدني، والسياسة العامة، وفي الحياة الخاصة أيضا (**فؤاد النبلاوي،2017،ص158-159**).

المطلب السادس: مفهوم مجتمع المعرفة:

يتحدد مجتمع المعرفة وفق ما ورد في تقرير التنمية البشرية 2003 بأنة ذلك المجتمع الذي يقوم أساسا على نشر المعرفة وإنتاجها، وتوظيفها بكفاءة في جميع مجالات النشاط المجتمعي. متمثلة في الاقتصاد، والمجتمع المدني، والسياسة، والحياة الخاصة؛ سعيا للارتقاء بالمجتمع الإنساني، من خلال عمليات التنمية الإنسانية المختلفة. والتي توصلنا إلى الحرية والعدالة والكرامة الإنسانية، وقد استقر الأمر على استخدام مصطلح رأس المال البشري تراث التنمية البشرية، بمعنى جملة التوجهات، والمعارف، والخبرات التي يكتسبها الأفراد من خلال التعليم، والتدريب، والخبرة العملية. وبناء عليه اعتمد مصطلح رأس المال المجتمعي، بشكل أكثر عمومية ليشمل الآفاق التي تنظم البشر وتحدد طبيعة النشاط المجتمعي. وقد فتح هذا المصطلح الطريق الذي يسهم بدوره في تحويل الثروة ، Knowledge »

Capitalرأس المال المعرفي » أمام صيغة جديدة هي المعرفية إلى إنتاج معارف جديدة في مختلف المجالات، وبشكل مستمر(**فؤاد النبلاوي،2017،ص158-159**).

المطلب السابع: مفهوم اقتصاد المعرفة :

ظهرت في الأدبيات النظرية محاولات عديدة لتعريف اقتصاد المعرفة، وفي واقع الحال إن المفهوم متعدد الأبعاد ولا يوجد اتفاق بين الباحثين على تبني مفهوم واحد، ومن الملاحظ أن الباحثين ركزوا في تعريف المفهوم على سمات أو خصائص محددة .فقد ربط بعضهم في تعريف المفهوم دور (المعرفة في إنتاج الثروة) بالقول:اقتصاد المعرفة هو الاقتصاد الذي يؤدي فيه نشوء المعرفة واستثمارها دوراً حاسماً في خلق الثروة، فإذا كانت الثروة في الحقبة الصناعية تُولَّد باستخدام الآلات والطاقة وعمل الإنسان، ففي اقتصاد المعرفة تُولَد الثروة عن طريق الصناعات التكنولوجية وخدمات الاتصالات. في حين ركز آخرون على دور (المعرفة في التطور) بالقول إن: اقتصاد المعرفة هو اقتصاد يقوم على فهم جديد أكثر عمقًا لدور المعرفة ورأس المال البشري في تطور الاقتصاد وتقدم المجتمع.

وفي اتجاه ثالث ربط بعضهم الآخر بين (المعرفة وإنتاج القيمة المضافة) بالقول :إن المعرفة باتت مكونًا أساسياً في العملية الإنتاجية يسهم في خلق القيمة المضافة، كما أن معدل النمو الاقتصادي يزداد بزيادة هذا المكون القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصال، بوصفها المنصة الأساسية لاقتصاد المعرفة (**الشيخ علي،2014،ص349-391**).

وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية الاقتصاد القائم على المعرفة بأنه ذلك النوع من الاقتصاد القائم على إنتاج وتوزيع المعرفة والمعلومات وتوظيفهم في التنمية .

كما يرى الحاج 2007 أن اقتصاد المعرف هو الاقتصاد الذي تحقق فيه المعرفة الجزء الأعظم من القيمة المضافة ،وهذا يعني أن المعرفة في هذا الاقتصاد ،تشكل مكونا أساسيا في العملية الإنتاجية كما في التسويق ،وان النمو يزداد بزيادة هذا المكون القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصال (**جودة عبد الوهاب2-4 ديسمبر2017،ص238**).

المبحث الثاني: ماهية اقتصاد المعرفة:

تعتبر المعلومة في مجتمع المعرفة هي السلعة أو الخدمة الرئيسية والمصدر الأساسي للقيمة المضافة وخلق فرص العمل وترشيد الاقتصاد، وهذا يعني أن المجتمع الذي ينتج المعلومة ويستعملها في مختلف شرايين اقتصاده ونشاطاته المختلفة هو المجتمع الذي يستطيع أن ينافس ويفرض نفسه (**تركماني،09-02-2009،دص**).

المطلب الأول: انعكاسات إدارة المعرفة على منظمات الأعمال:

إن التقدم في ممارسات إدارة المعرفة سوف يؤثر على مكان العمل ،وسوف تكون تلك التغييرات واضحة مع الزيادة في استخدام وتطبيق أطر إدارة المعرفة وتتضمن التغييرات التي يمكن أن يواجهها الأفراد في محيط العمل ما يلي(**جعيجع،13-14 ديسمبر 2001،ص11-12**):

- التركيز على استخدام فرق عمل متعددة التخصصات عبر العديد من الأقسام والتي تركز على استخدام أحسن توليفة من الكفاءات المحورية.
- ظهور العديد من المهام ذات الطبيعة المؤقتة والتي تتطلب تشكيل فرق عمل مؤقتة لديها توليه من المعارف.
- الفهم الجيد لأهمية الاعتماد على العقول البشرية والمعرفة المفاهيمية التي تساعد في إرشاد وتوجيه العمل.
- الفهم الجيد من قبل عمال المعرفة لكيفية تنفيذ إستراتيجية المشروع من خلال القرارات والتصرفات اليومية التي يقومون بها في العمل.
- الاستعداد للتعاون مع الأفراد والجمعيات والأقسام والتنسيق مع الأنشطة الأخرى.
- زيادة فهم الأفراد لأهمية التنفيذ الجيد للعمل والمنافع التي يمكن أن تعود عليهم.
- تعاظم الأمان الوظيفي وعدم التردد في تأدية مهام معقدة مع تزايد حجم المعرفة والخبرة المهنية عن العمل المنوط القيام به.

المطلب الثاني: مضامين والمحتوى الرقمي اقتصاد المعرفة:

1- مضامين ومعطيات اقتصاد المعرفة:

يمثل اقتصاد المعرفة اتجاها في الرؤية الاقتصادية العالمية حيث ينظر إلى المعرفة بوصفها محرك العملية الإنتاجية، والسلعة الرئيسية فيها، إذ يرى أنها تلعب دورا رئيسا في خلق الثروة غير المعتمدة على رأس المال التقليدي، ولا على المواد الخام، أو العمال، وإنما تعتمد على رأس المال الفكري، ومقدار المعلومات المتوفرة ،وكيفية تحويل هذه المعلومات إلى معرفة ثم تضيفها للإفادة منها (**الخطيب،زيغان،2009،ص15-16**).

إن مضامين اقتصاد المعرفة ومعطياته تتمثل بثروة المعلومات، والاتصالات والاستخدام الواسع للمعرفة والعلم، وما يفرزه هذا من تقنيات متقدمة في الحاسوب، والانترنت، وتقنيات المعلومات والاتصالات ،وغيرها، التي تفرز حالة التقدم باستمرار ،وبصورة متزايدة ،وبشكل متسارع، وبحيث يعم استخدام مضامين اقتصاد المعرفة ومعطياته هذه في معظم جوانب عمل الاقتصاد، ونشاطاته، وبالشكل الذي يسهم في القيام بهذه النشاطات ،وتوسيعها،

ونموها، وما يربط بها من صناعات، وخدمات تتسع وتنمو ،بالشكل الذي ترتفع معه أهمية المعرفة والعلم، ويتسع معه الاستثمار في تكوين رأس المال المعرفي لتحقيق إنتاج معرفي بدرجة مهمة ومتزايدة.

1- **المحتوى الرقمي**: هو المعرفة الموجودة بصورة رقمية منشورة على الشبكة العنكبوتية الدولية بلغة ما، وقد يكون هذا المحتوى على شكل نصوص أو منتج بوسيلة من وسائل الوسائط المتعددة (صوت-صورة-كليهما معا) أو على شكل برمجيات وتزداد أهمية المحتوى الرقمي في القطاع الخاص (خدمات الأعمال) بالإضافة إلى القطاع الحكومي (خدمات المعلومات الحكومية) مثل خدمات معلومات حالة الطقس وخدمات الأرشفة والتوثيق الالكتروني للآثار والمتاحف بالإضافة إلى المحتويات الثقافية والتعليمية والصحية المختلفة.

إن اقتصاد المعرفة يهتم بالمحتوى أو حقوق الملكية التي تتم التجارة فيها من خلال سوق المعلومات أو سوق المعرفة، وهذه السوق تختلف عن الأسواق بمفهومها التقليدي حيث أنها سوق افتراضية موجودة على شبكات الحاسب الآلي المتصلة ببعضها البعض الكترونيا من خلال الشبكة العنكبوتية الدولية، ولذلك سميت هذه التجارة بالتجارة الالكترونية، ولذلك فإن خدمات المعرفة وقيمة المعرفة وضعت المحتوى الرقمي في إطار اقتصادي، ومن ثم فإن عملية التطور والتحديث التي يشهدها المحتوى الرقمي تفرض تحديات على الحكومات من اجل توفير البيئة المناسبة التي تدعم تطوير وتنمية محتويات رقمية للسلع والخدمات المختلفة (**عزاز،2-4 ديسمبر 2007،ص2018**).

وعليه يتضح من خلال هذا العنصر كيف أن المعرفة أصبحت تلعب دورا في زيادة الثروة مع اعتمادها على رأس المال الفكري وكيفية الاستخدام الأمثل للمعلومات ولتقنياتها الاتصالية الحديثة.

المطلب الثالث: خصائص وميزات اقتصاد المعرفة:

1- **خصائص اقتصاد المعرفة:** يتسم الاقتصاد المعرفي بالخصائص التالية:

- أنه اقتصاد لا يعاني من مشكلة الندرة بالمعنى التحليلي القديم بل هو اقتصاد الموارد التي يمكن باستمرار زيادتها عبر الاستخدام المتزايد للمعلومات والمعرفة.

- أنه اقتصاد تتقلص فيه أهمية الموقع من خلال الاستخدام الملائم للتكنولوجيا، والشبكات الالكترونية.

- أنه اقتصاد يصعب فيه تطبيق القوانين الضريبية والقيود الجمركية وغير الجمركية من جانب الدولة الوطنية بصورة منفردة.

- أن اقتصاد المعرفة في جوهره يعني أن قيمة المعرفة ذاتها تكون اكبر عندما تكون حيز التشغيل ونظم الإنتاج، وبالمقابل فان قيمتها تصبح صفرا حينما تظل حبيسة في عقول أصحابها.

– إن مفتاح القيمة في اقتصاد المعرفة هو مدى تنافسية رأس المال البشري.

– إن اقتصاد المعرفة يمنح مكانا مركزيا لنظم التعليم والتدريب المستمرين لكي تتواءم خبرات العمالة مع الاقتصاد الجديد وهكذا تختلف خصائص اقتصاد المعرفة عن الاقتصاد المادي مما يستدعي معه أساليب جديدة في التفكير وفي صنع السياسات الاقتصادية.

– في اقتصاد المعرفة تتزايد عمليات موائمة المعرفة بنظم الشبكات والمعلومات الرقمية التي تتولى قيادة عملية الانتقال في هياكل الإنتاج وفي منظمات الأعمال.

2- **ميزات اقتصاد المعرفة**: يتميز اقتصاد المعرفة بمميزات عدة أهم هذه المميزات مايلي:

– المرونة الفائقة والقدرة على التكيف مع المتغيرات والمستجدات التي تتبدل بشكل متسارع.

– القدرة على التجديد والتطوير والتواصل المتكامل مع غيره من أنماط الاقتصاد الأخرى التي أصبحت تطمح إلى الاندماج فيه.

– القدرة على الابتكار وتوليد منتجات فكرية غير مسبوقة: معرفية، وغير معرفية وتتميز بأنها ترضي الموزع والمستهلك بشكل كبير.

– مجالات خلق القيمة المضافة فيه متعددة ، ومتنوعة ،ومتجددة، وتوفر حافزا قويا على كافة مجالات هذا الاقتصاد، كما توفر عائدا ملموسا.

– الانفتاح الكامل لمعنى أن هذا الاقتصاد مفتوح لا توجد أية حواجز أو موانع تحول دون التعامل معه ومن خلاله، وكل ما يحتاجه هو المعرفة والإدارة ، والالتزام.

– الإيمان بالمبادأة والإبداع للتوصل إلى اكبر إنتاج متميز .

– الارتباط بالعرض والطلب وآليات السوق.

– الاعتماد على المعرفة التي ترتبط بشكل أو بآخر بضرورة التطوير والتجديد، وبإمكانية اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب، ومن البديهي أن هذه المعرفة مرتبطة بالبحث والتفكير(**الخطيب، زيغان،2009،ص17-18**).

من خلال ما سبق يتبن أهمية الخصائص التي يتمتع بها اقتصاد المعرفة كاختصار المكان والزمان بالإضافة إلى احتوائه خاصية غاية في الأهمية والمتعلقة بالعنصر البشري باعتباره يمثل قيمة تنافسية، كما يتبين لنا أن المعرفة تحتل مكانة هامة عندما يتم تشغيلها والعكس عندما تكون حبيسة. كما أن اقتصاد المعرفة يشجع على الإبداع والابتكار والمرونة من خلال القدرة على التكيف مع المستجدات المختلفة.

وعليه فإن للثورة المعرفية المميزة للاقتصاد المعرفي كانت لها آثار هائلة في فكر ومنطق إدارة الموارد البشرية يمكن أن نبيها في (**بركاتي،2005 ،ص172**):

– اكتشاف أهمية مصادر المعرفة الداخلية المتمثلة في الأفراد ذوي الاختصاصات والقدرات التي يوظفونها في أنواع متميزة من الأنشطة تمثل واحدا من أهم مصادر إنتاج الثروة في المنظمة المعاصرة، وتشمل كل من يعملون أعمالا ذهنية من الباحثين ومنتجي الأفكار من رجال التسويق وغيرهم ممن يباشرون ما يسمى بالأنشطة المعرفية بشكل أو بآخر، الذين أصبحوا يمثلون نسبة متزايدة في سلسلة القيمة لأي منظمة.

– البحث عن المعرفة والحصول عليها من طرف المنظمة فرض على إدارة الموارد البشرية تطوير أساليبها في الاستقطاب والاختيار بحيث تحصل على الأفراد الأكثر معرفة،كذلك تعمل على تطوير وسائل انفتاح أفراد المنظمة على مصادر المعرفة الخارجية من خلال المشاركة الجادة في المؤتمرات وورش العمل.

–إدراك حقيقة هامة وهي أن المعرفة في تطور وان لكل عصر معارفه، ومن ثم فان ما يتحقق للإدارة من معرفة ينبغي أن ينعكس على المنظمة فتعود تشكيلها وترتب أوضاعها لتتناسب ومعطيات العصر، وبالتالي تصل إلى اكتشاف حقيقة مهمة وهي التعلم التنظمي، ومن ثم وجب عليها أن لا تهدر كل الخبرات المكتسبة لأفرادها بل تجمعها وتراكمها وتحللها للاستفادة منها.

– من خلال خصائص المعرفة تكتسب إدارة الموارد البشرية بعدا جديدا يركز على أهمية فتح قنوات الاتصال وتيسير تدفقات المعلومة والمعرفة بين قطاعات وجماعات العمل المختلفة لتحقيق الفائدة الأعلى الناشئة من هذا النمو المتصاعد للمعرفة نتيجة التداول والتعامل فيها.

– ادارك حقيقة أن الجانب الأكبر من أنشطة المنظمة الواقعة على سلسلة القيمة إنما هو في الأساس أنشطة خدمية أساسها وركيزتها المعرفة، وهي بدورها ركيزة لتكوين الميزة التنافسية ،ومن هنا وجب على أي منظمة تكوين المورد البشري المؤهل والاحتفاظ به داخل المنظمة إذا ما أرادت تحقيق الميزة التنافسية.

– من المفيد للمنظمة أن تركز مواردها البشرية الداخلية لأداء وتنمية عدد قليل من الأنشطة المعرفية والتي تخلق تميز واضح للمنظمة عن منافسيها.

– إن المصدر الأهم للميزة التنافسية للمنظمة هو المعرفة التي يصعب المنافسين تقليدها والتي تتجلى في المورد البشري المتميز من أصحاب المعرفة.

– إن مهمة إدارة الموارد البشرية ليست فقط معالجة المعرفة بل الأهم هو خلق المعرفة بإدماج مصادر المعرفة الضمنية والصريحة في نسيج متكامل ومتميز، وذلك من خلال تصميم نظم مشاركة الأفراد واستقطاب تعاونهم وانفتاحهم على أمور المنظمة ومشكلاتها.

– مهمة إدارة الموارد البشرية ليست ضبط السلوك البشري والسيطرة على علاقات الأفراد، بل العمل على تنشيط وحفز وتبادل المعلومات والمعرفة بينهم، ومن ثم إطلاق المعرفة الكامنة ودعم عملية خلق ونشر وتدفق المعرفة في أرجاء المنظمة لتكوين القدرات المحورية ومن ثم تثبيت ميزتها التنافسية.

المبحث الثالث: أهمية الموارد البشرية ونوعيتها في اقتصاد المعرفة:

المطلب الأول: أهمية رأس المال الفكري:

يعتبر رأس المال الفكري للمؤسسة كالمعرفة لدى الموظفين والقدرة العقلية والإبداع بالإضافة إلى قدرتهم المستمرة على تطوير تلك العمليات مصدر لتحقيق الفائدة التنافسية ويوجد الآن دليل واضح على أن العنصر غير الملموس لقيمة يفوق القيمة الحقيقية لموجوداتها الحسية كالأبنية والمعدات فالموجودات الحسية تمول من السوق الخاص بها والفرق هو رأس المال الفكري(**بركاتي، 2005، ص17-18**).

ويعتبر العاملون في المنظمات من ذوي المعرفة والخبرة هم المصدر الرئيس لرأس المال الفكري، ومن ثم يتضاعف الاهتمام بتطوير نظم وتقنيات إدارة الموارد البشرية من أجل التعامل الإيجابي مع هذه الموارد البشرية النادرة ذات القيمة.

وتركِّز الاقتصاديات القائمة على المعرفة على القيمة الخاصة بالطاقة والمقدرة المعرفية للفرد، فينظر إلى الإنسان على أنه مُنْتِج المعرفة، وعلى أنه مورد يمكن أن تحقق منه المنظمات والدول كثيراً من المزايا على السواء. وهذا التحول يحوِّل الفرد ليصبح النقطة المحورية في المنظمات والدول، مما يتطلب أن ينمي الفرد نفسه من خلال المعرفة، فالمنظمات الناجحة هي مؤسسات مرنة قادرة على المواءمة للحفاظ على تميزها، كما لابد أن يكون العاملون لديها عندهم ما يكفي من الالتزام والولاء والحركية دون جمود، وأن يتميزوا بالتعلّم المستمر والإبداع، ولاشك أن هذا يتطلب أن تعمل المنظمات على توفير بيئة عمل وثقافة تنظيمية فعالة تشجّع وتنمي ذلك، ويبين تقرير "رأس المال الفكري وقياس المعرفة

" Measuring Knowledge and Intellectual Capital ،

الذي أصدرته إحدى المؤسسات المعنية باقتصاد المعرفة، أن منظمات اقتصاد المعرفة بتبنيها لرأس المال الفكري يمكن أن تحقق فوائد عدة من أهمها:

- يعكس رأس المال الفكري القيمة الحقيقية للمنظمة ككل.
- يعمل رأس المال الفكري كمحفز لأداء أفضل للمنظمة.

– يعزز رأس المال الفكري الدور الفاعل للإدارة في تنمية المعارف الضمنية للأفراد، وتحويلها إلى قيم تنظيمية تتحكم بإجراءات العمل بالمنظمة.

– يعمل رأس المال الفكري في ضوء مبدأ " ما يمكن قياسه، يمكن إدارته"

What gets measured, gets managed، ومن ثم يكون التأكيد على أهمية قياس وحماية وتنمية الأصول المعرفية التي تعكس الميزة التنافسية للمنظمة.وتكمن القيمة الحقيقية لأي منظمة في مقدار رأس مالها المعرفي أو الفكري (Intellectual Capital (IC وفي أصولها غير الملموسة. ويعنى مصطلح رأس المال الفكري أنه مفهوم يقوم على توافر المعرفة اللازمة والكفاءات والقدرات ذات الأهمية الكامنة في توليد القيمة وفي تحقيق التنمية. ويمكن أيضاً النظر إليها ووصفها على أنها مردودات مستقبلية كامنة أو كالجذور لشجرة قادرة على إنتاج الفاكهة في المستقبل.

إن أبعاد رأس المال الفكري لها أهمية كبرى في المنظمات وعلى مستوى الدولة ككل، وذلك لأن رأس المال الفكري قد أصبح أهم وأقوى مولدات القيمة في الاقتصاد (**مركز الدراسات ااستراتيجية،2012،ص55-59**).

إذن ركز هذا العنصر على اعتبار العاملين في المنظمة من ذوي المعرفة والخبرة والمهارة بأنهم يشكلون مصدرا رئيسيا لرأس المال الفكري ، وبالتالي يشجع على ضرورة توافر المعرفة اللازمة والكفاءات والقدرات والنظر إليها على أنها دائما مردودات مستقبلية.

المطلب الثاني: الموارد البشرية ونوعيتها في اقتصاد المعرفة:

إن الموارد البشرية تمثل أهمية كبرى في عمل النشاطات الاقتصادية، وفي ظل اقتصاد المعرفة وما يتضمنه من تقنيات متقدمة تؤدي الموارد البشرية الدور الايجابي من خلال توفير عناصر الإنتاج والموارد الأخرى اللازمة للقيام بالنشاطات الاقتصادية ،وخاصة الإنتاجية منها، وتتولى مهمة استخدام عناصر الإنتاج والمواد الأخرى في العمليات الإنتاجية ،وهي التي تعمل على تحقيق الكفاءة في هذا الاستخدام لضمان تحقيق أقصى قدر من الانتفاع منها بزيادة إنتاجيتها، وهذا يجعل الإنسان العنصر الايجابي الوحيد بين عناصر الإنتاج وموارده في القيام بالعمليات الإنتاجية والنشاطات الاقتصادية. إن الإنسان يمكن أن يحدث تطويرا وتحسينا في رأس المال المادي، كما يمكن أن يحدث تطويرا وتحسينا في الموارد الطبيعية المتاحة ،إضافة إلى أنه يمكن أن يوجد موارد جديدة اعتمادا على مصادر التمويل المختلفة ،وما إلى ذلك ،هذا كله مرتبط بعمل الإنسان وجهده وسعيه لتوفير الموارد وعناصر الإنتاج الأخرى الطبيعية والمادية والمالية اللازمة للقيام بالنشاطات الاقتصادية ،وبالذات الإنتاجية ،والتي هي أساس النشاطات الاقتصادية هذه كافة، وتنمية هذه الموارد وعناصر الإنتاج الأخرى، وحسن استخدامه لها بزيادة كفاءته في استخدامها بما يحقق زيادة إنتاجيتها ،وزيادة درجة انتفاعه اقتصاديا منها.

وعليه يبقى دائماً عنصر الأفراد هو العنصر الأكثر أهمية من أجل التغيير التنظيمي الفعال ومن أجل إحداث التقدم والتطور في المنظمة ولقد اكتشفت الإدارة أهمية المعرفة في بناء وتنمية القدرات المحورية للأفراد والجماعات والمنظمات والدول، ومن ثم اهتمت ببناء برامج تنمية وتوظيف المعرفة لتحقيق تحسين مستمر في العمليات والأنشطة الإنتاجية والخدمية، واكتشاف منتجات وخدمات جديدة. ويترتب على ذلك أن يصبح تكوين المعرفة هو العمل الأكثر أهمية وجدوى في المنظمات المعاصرة، وتصبح مشاركة جميع أفراد المنظمة في تكوين وتنمية وتوظيف واستثمار الرصيد المعرفي هي سمة التقدم الحقيقي، كما أدركت الإدارة كذلك أهمية التمييز بين المعرفة الكامنة أو الذاتية للفرد وبين المعرفة الخارجية التي تأتيه من مصادر بيئية خارجة عنه، وضرورة المزج بينهما حيث لا غنى لإحداهما عن الأخرى، وحيث يحدث التقدم المعرفي نتيجة الاحتكاك والتمازج بين هذين النوعين من المعرفة (**مركز الدراسات ااستراتيجية،2012، ص55-59**).

وعليه فإن للثورة المعرفية المميزة للاقتصاد المعرفي كانت لها آثار هائلة في فكر ومنطق إدارة الموارد البشرية يمكن أن نبينها في (**بركاتي،2015،ص172**):

– اكتشاف أهمية مصادر المعرفة الداخلية المتمثلة في الأفراد ذوي الاختصاصات والقدرات التي يوظفونها في أنواع متميزة من الأنشطة تمثل واحدا من أهم مصادر إنتاج الثروة في المنظمة المعاصرة، وتشمل كل من يعملون أعمالا ذهنية من الباحثين ومنتجي الأفكار من رجال التسويق وغيرهم ممن يباشرون ما يسمى بالأنشطة المعرفية بشكل أو بآخر، والذين أصبحوا يمثلون نسبة متزايدة في سلسلة القيمة لأي منظمة.

– البحث عن المعرفة والحصول عليها من طرف المنظمة فرض على إدارة الموارد البشرية تطوير أساليبها في الاستقطاب والاختيار بحيث تحصل على الأفراد الأكثر معرفة، كذلك تعمل على تطوير وسائل انفتاح أفراد المنظمة على مصادر المعرفة الخارجية من خلال المشاركة الجادة في المؤتمرات وورش العمل.

–إدراك حقيقة هامة وهي أن المعرفة في تطور وان لكل عصر معارفه، ومن ثم فان ما يتحقق للإدارة من معرفة ينبغي أن ينعكس على المنظمة فتعيد تشكيلها وترتيب أوضاعها لتتناسب ومعطيات العصر، وبالتالي تصل إلى اكتشاف حقيقة مهمة وهي التعلم التنظيمي، ومن ثم وجب عليها أن لا تهدر كل الخبرات المكتسبة لأفرادها بل تجمعها وتراكمها وتحللها للاستفادة منها.

– من خلال خصائص المعرفة تكتسب إدارة الموارد البشرية بعدا جديدا يركز على أهمية فتح قنوات الاتصال وتيسير تدفقات المعلومة والمعرفة بين قطاعات وجماعات العمل المختلفة لتحقيق الفائدة الأعلى الناشئة من هذا النمو المتصاعد للمعرفة نتيجة التداول والتعامل فيها.

– ادارك حقيقة أن الجانب الأكبر من أنشطة المنظمة الواقعة على سلسلة القيمة إنما هو في الأساس أنشطة خدمية أساسها وركيزتها المعرفة، وهي بدورها ركيزة لتكوين الميزة التنافسية، ومن هنا وجب على أي منظمة تكوين المورد البشري المؤهل والاحتفاظ به داخل المنظمة إذا ما أرادت تحقيق الميزة التنافسية.

– من المفيد للمنظمة أن تركز مواردها البشرية الداخلية لأداء وتنمية عدد قليل من الأنشطة المعرفية والتي تخلق تميز واضح للمنظمة عن منافسيها.

– إن المصدر الأهم للميزة التنافسية للمنظمة هو المعرفة التي يصعب المنافسين تقليدها والتي تتجلى في المورد البشري المتميز من أصحاب المعرفة.

– إن مهمة إدارة الموارد البشرية ليست فقط معالجة المعرفة بل الأهم هو خلق المعرفة بإدماج مصادر المعرفة الضمنية والصريحة في نسيج متكامل ومتميز، وذلك من خلال تصميم نظم مشاركة الأفراد واستقطاب تعاونهم وانفتاحهم على أمور المنظمة ومشكلاتها.

– مهمة إدارة الموارد البشرية ليست ضبط السلوك البشري والسيطرة على علاقات الأفراد، بل العمل على تنشيط وحفز وتبادل المعلومات والمعرفة بينهم، ومن ثم إطلاق المعرفة الكامنة ودعم عملية خلق ونشر وتدفق المعرفة في أرجاء المنظمة لتكوين القدرات المحورية ومن ثم تثبيت ميزتها التنافسية.

المطلب الثالث: متطلبات الموارد البشرية في اقتصاد المعرفة:

لابد من التركيز على بعض الجوانب الضرورية منها: تطوير نوعية الموارد البشرية ومهاراتها بالشكل الذي يتطابق مع التقنيات المتقدمة التي يتضمنها اقتصاد المعرفة، والتطور المتسارع فيه بالشكل الذي يستدعي تطوير التعليم، والتدريب، وتوفير مستلزمات التعليم الذاتي بالشكل الذي يتيح توفير قدرات علمية وعملية قادرة على الإسهام في توليد هذه التقنيات المتقدمة، واستخدامها بشكل كفؤ بما يحقق توسيع النشاطات كافة، بما يتضمن نمو الاقتصاد وتقدمه(**بركاتي،2015،ص20–21**). ويشير طه حسين نوى إلى أن العنصر البشري هو المحرك والمحدد الأساسي لرفع كفاءة وأداء أي تنظيم، ولا يمكن لهذا المورد أن يحقق نتائج ذات قيمة بمجرد توافره وتواجده، بل لابد دائماً من تدعيمه وتنميته واستغلال معارفه الظاهرة والكامنة، لذلك فإنه من المؤكد أن تطوير الموارد البشرية واستثمار طاقاتها وقدراتها، وضمان تفاعلها واندماجها مع متطلبات العمل لا يمكن أن يتم بمجرد الحصول على هذه الموارد، وإنما يكون نتيجة لجهود المنظمة الموجهة نحو تنمية هذه الموارد باستعمال الأساليب الملائمة، وذلك في إطار الاستراتيجيات التي تتبناها المنظمة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها (**مركز الدراسات الاستراتيجية،2012،ص55–59**).

– وقف هجرة العلماء والباحثين والخبراء والمختصين ، وبالذات في المجالات التقنية والتطبيقية، عن طريق توفير الحوافز الكافية من خلال توفير دخول مناسبة لهم ولأسرهم، وتوفير مستلزمات ممارسة تخصصاتهم، واستخدام خبراتهم ومهاراتهم وقدراتهم المعرفية العلمية والعملية، إضافة الى توفير القدر الكافي من الحرية والاستقلالية لهم التي يمكن أن تتيح تطوير قدراتهم بشكل مبدع (**بركاتي،2015،ص20–21**).

خاتمـة:

مما سبق يتبين كيف أن المعرفة في الوقت الحالي أساس خلق الثروة في الاقتصاد المعرفي حيث أدت إلى حدوث تحولات مصاحبة لمجتمعات المعرفة واقتصادياتها، وعليه وجب على المؤسسات الحالية الاندماج وفق هاته التحولات، وخاصة بان يكون هناك فهم ووعي بأن رأس المال الفكري هو العنصر الأهم مقارنة بالعناصر المادية.وبالتالي العمل على أن يكون للمؤسسة دائما موارد بشرية مميزة وتنميتهم وتحفيزهم وحسن توظيفهم. والاحتفاظ بهم من خلال عملية التدريب.

إذ أن مجتمع المعرفة لا يقوم بدوره إلا على أساس منظومة إستراتيجية للعلم والمعرفة من خلال التعلم مدى الحياة ،أي الاستثمار في الموارد البشرية ،إذ تظل مقولة التعليم والتدريب هما الحل، في مواجهة التحديات الكونية صحيحة، لأنه هو الذي يتمكن من الإسهام في تنمية بشرية كفيلة ببعث الحيوية والتجدد في مجتمعاتنا (**صبطي،بن عمر2017،،ص179**).

قائمة المراجع المعتمدة:

1- ابراهيم بدران(14-04/2014).التعليم العالي والبحث والتطوير والابداع في مجتمع المعرفة،عمان.(pdf).

2- أحمد الخطيب ،خالد زيغان(2009).إدارة المعرفة ونظم المعلومات،ط1،عمان ،الاردن :جدار للكتاب العالمي.

3- حرز الله محمد لخضر(جانفي 2016).المتطلبات المنهجية الحديثة لاستثمار وتسيير كفاءات الموارد البشرية في ظل مجتمع المعرفة،العدد الرابع عشر.نقلا عن الموقع:

http://www.kadhanews.com/index.php/2014-01-27-23-23-04/item/2734-2016-04-13-15-12-51بتاريخ:2018/09/15 الساعة:9:45

4- حسين بركاتي(2015).واقع ادارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية في ظل التحولات نحو الاقتصاد المعرفي:دراسة حالة بعض المؤسسات بولاية المسيلة،مجلة العلوم التسييرية والعلوم الاقتصادية العدد13،الجزائر:جامعة محمد بوضياف المسيلة .

5- سمير الشيخ علي(2014).مجتمع المعلومات والفجوة الرقمية في الدول العربية،مجلة جامعة دمشق، العدد 1+2، المجلد الثالث. (pdf)

6- عايدة فؤاد النبلاوي(2-4 ديسمبر 2007).الاسرة العربية في عصر مجتمع المعرفة –دراسة انثوجرافية عبر ثقافية-، تحليل ومراجعة:عبد الرحمان صوفي عثمان،تصميم:محمد مختار ساطور، ورقة مقدمة في المؤتمر العلمي الدولي الاول حول مجتمع المعرفة:التحديات الاجتماعية والثقافية واللغوية في العالم العربي..حاضرا ومستقبلا،كلية الآداب والعلوم الاجتماعية،المجلد الثاني، مسقط سلطنة عمان ،جامعة السلطان قابوس.

7- عبد الله تركماني (2009).مجتمع المعرفة وتحدياته في المجتمع العربي(01)،محور العولمة وتطورات العالم المعاصر،الحوار المتمدن،العدد 2552،09/02/،01:58.

8- عبد الوهاب جودة عبد الوهاب(2-4 ديسمبر 2007).سياق الابداع العلمي وفرص الاسهام في بناء مجتمع المعرفة بالوطن العربي، تحليل ومراجعة:عبد الرحمان صوفي عثمان،تصميم:محمد مختار ساطور،ورقة بحثية 2، ورقة مقدمة في المؤتمر العلمي الدولي الاول حول مجتمع المعرفة :التحديات الاجتماعية والثقافية واللغوية في العالم العربي..حاضرا ومستقبلا،كلية الآداب والعلوم الاجتماعية،المجلد الثاني، مسقط سلطنة عمان:جامعة السلطان قابوس.

9- عبيدة صبطي ، سامية بن عمر(جويلية 2017).دور الموارد البشرية في اقامة مجتمع المعرفة –تجربة ماليزيا نموذجا،العدد25،مجلة العلوم الاجتماعية، الاغواط :جامعة عمار ثليجي.

10- علي غربي وآخرون(2002)، تنمية الموارد البشري ، عين مليلة:دار الهدى.

11- لطفي كمال عزاز(2-4 ديسمبر 2007).آفاق وامكانات استخدام نظم المعلومات الجغرافية (GIS) والنشر الالكتروني الجغرافي (WEBGIS) في تنمية المحتوى الرقمي العربي، تحليل ومراجعة:عبد الرحمان صوفي عثمان،تصميم:محمد مختار ساطور، ورقة مقدمة في المؤتمر العلمي الدولي الأول حول

مجتمع المعرفة:التحديات الاجتماعية والثقافية واللغوية في العالم العربي.حاضرا ومستقبلا،كلية الآداب والعلوم الاجتماعية،المجلد الثاني، مسقط سلطنة عمان:جامعة السلطان قابوس.

12- مركز الدراسات الاستراتيجية(2012).الموارد البشرية الفكرية –الثروة الحقيقية لمجتمعات المعرفة،نحو مجتمع المعرفة ،الاصدار 30، ،جامعة الملك عبد العزيز.

13- مصطفى محمود أبو بكر(2007).الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية،الاسكندرية:الدار الجامعية.

14- نبيلة جعيجع،براهيمي حياة(13-14 ديسمبر 2001).إدارة الموارد البشرية في عصر المعرفة،محور:اسهامات ادارة المعرفة في تحسين الأداء التنافسي وتطوير الكفاءات في منظمات الأعمال،ملتقى دولي:رأس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، الجزائر :جامعة الشلف.

15- نعيمة يحياوي ، فتيحة بن أم السعد(جوان 2015).تكنولوجيا المعلومات وانعكاساتها على تنمية الموارد البشرية –دراسة ميدانية لمؤسسة سونلغاز المديرية الجهوية للتوزيع باتنة-،العدد02،المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية . (pdf)